

## **МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ЗДІЙСНЕННЯ АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ У ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Кризові явища у вітчизняній економіці негативно впливають на рівень заробітної плати, а отже, і на рівень добробуту громадян, які працюють. Особливо гостро проблема невідповідності зв'язку результатів праці з її матеріальними стимулами, зокрема, із заробітною платою позначається на функціонуванні суб'єктів господарювання державного сектора економіки, і передусім, лікувально-профілактичних установ. У зв'язку з цим у кожному закладі охорони здоров'я має бути належним чином організований аналіз розрахунків по заробітній платі, методика проведення якого має базуватися на урахуванні основних положень чинних нормативно-правових документів [1-3; 5] та систематизації здобутків науковців.

Під організацією економічного аналізу слід розуміти цілеспрямоване упорядкування методики і техніки аналізу, процесів збору первинної аналітичної інформації, її обробки, узагальнення і отримання відомостей, необхідних для управління установою [4, с. 11].

Організація аналізу розрахунків по заробітній платі у закладах охорони здоров'я включає наступні складові: розробка загальних засад і порядку проведення аналізу; планування роботи в цілому, окремих її видів та етапів; матеріальне, науково-методичне та кадрове забезпечення; загальне керівництво процесом виконання аналітичних робіт; прийом виконаних аналітичних робіт, порядок їх оформлення; контроль за реалізацією розроблених заходів на практиці із метою поліпшення діяльності установи.

Основні напрями і послідовність проведення аналізу розрахунків по заробітній платі у закладах охорони здоров'я визначаються з урахуванням особливостей праці фахівців відповідних установ, виходячи з яких застосовуються відповідні показники, методи та методики аналізу. У процесі аналізу вирішуються такі завдання: досліджується забезпеченість установи та її підрозділів робочою силою, її склад, стан, рух, професійний рівень; проводиться аналіз використання робочого часу, складу і структури фонду оплати праці, рівня продуктивності праці; вивчаються співвідношення між темпом зростання продуктивності праці і темпом зростання середньої заробітної плати; досліджується стан розрахунків по заробітній платі. Також визначають ступінь виконання кошторису і динаміку показників; вплив факторів на зміну досліджуваних показників; причини відхилення від кошторису, рівня попереднього періоду і нормативів; резерви підвищення продуктивності праці.

Джерелами інформації для проведення аналізу слугують дані бухгалтерського обліку, оперативна інформація, статистична звітність (форма № 1-ПВ «Звіт з праці», форма № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу»), податкова звітність (звітність до органу доходів і зборів) (форма №1 ДФ «Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого на користь фізичних осіб і сум утриманого з них податку», форма № Д4 «Звіт про суми нарахованої заробітної

плати (доходу, грошового забезпечення, допомоги, компенсації) застрахованих осіб та суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування до органів доходів і зборів») та ін.

Ретельне складання програми аналізу забезпечує необхідну глибину і повноту проведення аналітичного дослідження. Аналітичний процес доцільно представити у вигляді певної послідовності однорідних за змістом робіт, тобто виділити етапи аналізу, які дозволяють систематизувати та оптимізувати методику, зменшити трудомісткість аналітичних процедур і підвищити отримуваний ефект.

Прийнято виділяти три основні етапи проведення аналізу: підготовчий, основний та заключний. Підготовчий етап включає в себе роботи організаційного характеру, що гарантують достатню глибину й оперативність аналізу. Основний етап передбачає здійснення аналітичних розрахунків та їх систематизацію. Заключний етап полягає в узагальненні отриманих результатів та науковому обґрунтуванні управлінських рішень, спрямованих на підвищення ефективності функціонування установи. На заключному етапі аналітичного процесу складаються форми представлення результативної аналітичної інформації: текстові описового характеру (аналітичні записки, висновки, відповідні записки, звіти), або безтекстові (таблиці, графіки, діаграми).

При дослідженні динаміки показників праці та її оплати у закладах охорони здоров'я застосовують метод порівняння, табличний та графічний методи. Аналіз фонду та рівня заробітної плати, фонду робочого часу, а також факторів впливу на них проводиться за допомогою таких статистико-економічних методів: порівняння, групування, середніх величин, графічного, індексного, ланцюгових підстановок, кореляційно-регресійного аналізу та ін.

Отже, аналіз розрахунків по заробітній платі є однією із складових тематичного плану аналітичних робіт медичної установи. Під час аналізу досліджують забезпеченість закладу кадрами, рівень кваліфікації лікарського персоналу, рух кадрів, використання фонду робочого часу, динаміку фонду оплати праці та рівня заробітної плати, ефективність праці, стан розрахунків по заробітній платі, вивчають (за наявності) обсяги заборгованості по заробітній платі та причини її зміни. Від стану організації аналітично-розрахункових робіт значною мірою залежить якість проведеного аналізу.

### Література

1. Деякі питання оплати праці працівників закладів охорони здоров'я / Постанова Кабінету міністрів України від 25.03.2014 № 95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/95-2014-%D0%BF>.

2. Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я, що надають первинну медичну допомогу / Постанова Кабінету міністрів України від 30.12.2013 № 977 (редакція від 15.04.2014) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/977-2013-%D0%BF>.

3. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР –(редакція від 16.01.2016) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

4. Організація і методика економічного аналізу: Навчальний посібник / Автори і уклад. Г.І. Андрєєва, В.А. Андрєєва. – Суми : ДВНЗ «УАБС НБУ», 2009. – 353 с.

Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони

здоров'я та установ соціального захисту населення / Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519 (редакція від 05.07.2016) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1209-05>.

Літинська В.А., канд. екон. наук, доцент  
Хмельницький національний університет  
м. Хмельницький

## **ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КАДРОВОГО МОНІТОРИНГУ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

У період ринкової економіки в Україні виникає необхідність в обґрунтованому підборі, організації навчання, підвищенні кваліфікації, правильній оцінці і вихованні кадрів підприємства. Особливо зростає роль кадрових служб щодо набору випускників технікумів, інститутів і університетів, які володіють сучасними знаннями з таких дисциплін, як маркетинг, менеджмент, ринкова стратегія, ціноутворення і т.п. Крім цього, необхідно також систематично проводити моніторинг роботи персоналу та застосовувати відповідні заходи щодо її покращення.

Проблеми моніторингу персоналу підприємств висвітлювали наступні вчені та науковці: А.А. Антонюк, Т.В. Богуславська, Т.А. Бурова, І.Є. Давидович, С.М. Петренко, М.С. Пушкар, В.В. Полякова, Н.А. Шедина, В.Г. Щербак, Ю.П. Яковлев. Хоча дослідники однакові у розумінні сутності моніторингу як спостереження за станом та параметрами певного об'єкта, спостерігаються значні розбіжності стосовно розуміння місця моніторингу в системі управління підприємства. Зокрема, моніторинг розглядають як складову діагностики, економічного аналізу, системи інформаційного забезпечення, функції контролю, системи ухвалення управлінських рішень. Крім цього, існують суперечності.

Деякі науковці, стверджують, що кадровий моніторинг – це вид управлінської діяльності, який передбачає спостереження за станом, параметрами та характеристиками певного об'єкта з метою формування інформаційної бази щодо його поведінки та прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Застосування системи моніторингу персоналу на сучасних підприємствах сприяє розвитку інноваційних процесів, які впливають на всю соціальну інфраструктуру: змінюються стилі управління, організаційні моделі взаємодії, вимоги до характеру та культури праці, матеріальний і моральний аспекти мотивації праці, корпоративний соціальний мікроклімат [3, с. 50].

На думку А.Б. Борисова моніторинг кадрів – це спостереження, оцінка і прогноз стану якого-небудь явища або процесу, аналіз їх діяльності. На думку, Т.В. Калінеску, А.Л. Кібанова моніторинг розглядають, як контроль за станом об'єкта, яким управляють.

Аналіз вітчизняної економічної літератури показав, що основні критерії оцінки ефективності моніторингу персоналу підприємства поділять на дві групи:

1) суб'єктивні:

- рівень співробітництва служб з відділом управління персоналом;
- довіра взаємовідносин між працівниками;
- оцінка якості послуг відділом персоналу іншим підрозділам;